

Mise en application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP)



FICHE PRATIQUE N°9 :

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique territoriale

A compter du **1^{er} mai 2020**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'**obligation** pour les administrations de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif que les collectivités territoriales et établissements publics doivent mettre en place **au plus tard le 1^{er} mai 2020**.

Les collectivités territoriales et les établissements publics doivent instaurer ce dispositif qui a pour objet :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements (art. 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

→ Il convient de distinguer ce dispositif de la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, dont le champ d'application est différent. Il s'agit d'un moyen d'action et d'alerte supplémentaire qui ne se substitue, en aucun cas, aux autres moyens d'alerte et voies de recours préexistants et, notamment, à la procédure pénale, au recours hiérarchique, au recours au Défenseur des droits ...

A. Les champs d'action du dispositif :

1° une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° une procédure d'orientation / accompagnement des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative ;

4° un bilan annuel alimentant le plan d'action de l'employeur public de prévention des violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes.

B. Les bénéficiaires du dispositif

Le dispositif est ouvert aux personnes listées ci-après, qui s'estiment **victimes ou témoins** d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes :

- Ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles ...)
- Elèves ou stagiaires de la collectivité
- Personnels des prestataires extérieurs intervenant dans la collectivité
- Le cas échéant, toutes autres personnes en lien avec la collectivité et désignées en qualité de bénéficiaires par l'autorité territoriale (ex : agents ayant quitté la collectivité depuis un nombre de mois prédéfini, usagers des services publics ...).

C. Les employeurs concernés

L'obligation de mise en place du dispositif de signalement concerne **chaque employeur public**. Il est important de noter que toute carence de ce dernier en matière de prévention, protection et traitement des violences dont pourrait être victime un de ses agents sur son lieu de travail, est susceptible d'engager sa responsabilité.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées **par décision de l'autorité territoriale**, après **information du comité technique compétent**.

*Disposition dérogatoire : jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique en 2022, les projets d'arrêté ou de décision sont présentés pour information **aux comités techniques compétents** ainsi **qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents**. A cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement (art. 7 décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).*

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics (art. 2 décret n°2020-256 du 13 mars 2020).

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent également le confier au centre de gestion (art. 26-2 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et art. 2 décret n°2020-256 du 13 mars 2020).

Le Centre de Gestion communiquera dès que possible auprès de ses collectivités territoriales et établissements publics affiliés, sur le(les) outil(s) qu'il sera en mesure de leur proposer.

D. L'information sur le dispositif

L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre **régulièrement et facilement accessible** (ex : affichage dédié dans chaque service, communication via l'intranet, diffusion à chaque agent avec les feuilles de paie, réunion de sensibilisation ...), à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès. Cette information doit clairement indiquer les garanties que présente un tel dispositif pour les agents concernés.

Même si le dispositif est mutualisé ou externalisé, **chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité**, selon les modalités précitées.

E. Les garanties offertes par le dispositif

Le dispositif doit **assurer le respect des personnes**, tant des victimes et témoins présumés, que des auteurs présumés des actes et agissements signalés. Dans cette perspective, le dispositif de signalement doit garantir :

- la confidentialité des données recueillies,
- la neutralité vis-à-vis des victimes/témoins et auteurs des actes,
- l'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif,
- la diligence dans le traitement des signalements.

Le dispositif doit garantir, également, le respect **des obligations légales relatives à la protection des données personnelles** (RGPD).

Un règlement intérieur spécifique au dispositif est vivement préconisé, afin de :

- préciser le rôle de chaque acteur du dispositif,
- garantir la protection des données recueillies,
- assurer le circuit de traitement des saisines,
- assurer le suivi des signalements effectués et de leurs suites (disciplinaires, judiciaires ...),
- proposer les outils et/ou indicateurs permettant une évaluation régulière.

Un bilan des signalements reçus doit être présenté chaque année au CHSCT compétent, et intégré dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du Rapport Social Unique.

F. Le déroulement de la procédure

L'acte qui institue la/les procédure(s) de signalement, précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement, victime ou témoin :

- adresse son signalement,
- présente les faits, ainsi que les informations ou documents, s'il en dispose, quelque soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement,
- fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Certains éléments supplémentaires doivent également être précisés selon la procédure concernée, à savoir :

La procédure de recueil des signalements

Concernant la procédure de recueil des signalements, l'acte fixe également les mesures incombant à l'autorité compétente :

- pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données,
- pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées, ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en prendre connaissance pour le traitement du signalement.

Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements, mis en œuvre conformément à la réglementation européenne. De même, il doit préciser que la collectivité a l'obligation de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au Procureur de la République.

L'orientation des agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien

S'agissant de la procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien, ce même acte prévoit :

- la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge par les services et les professionnels compétents des agents victimes des actes ou agissements en cause,
- les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

Il convient de rappeler, à ce stade, que la victime peut solliciter la protection fonctionnelle. L'employeur doit l'accorder suite à la demande de la victime dès lors qu'elle apporte des éléments qui laissent supposer que des faits ont eu lieu.

L'orientation vers les autorités compétentes pour la prise de mesures de protection appropriées et le traitement des faits signalés

Pour ce qui est de la procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et le traitement des faits signalés, l'acte précise :

- les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements en cause,
- la nature de ces mesures de protection,
- les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

Nous vous invitons également à consulter trois documents majeurs :

- [La charte de fonctionnement](#) des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

- [Le guide de prévention et traitement](#) des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique

- [Le dépliant du Défenseur des droits](#) portant sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Le service Juridique du Centre de Gestion reste à votre disposition pour répondre à vos questions sur l'élaboration et la mise en œuvre de votre dispositif de signalement.